

05.03.03/1-6298c1

**INSTRUMENTO GUÍA PARA OTORGAR EL  
RECONOCIMIENTO LABORAL A LAS  
ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS  
DE COSTA RICA QUE DESARROLLEN UN  
SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE  
GÉNERO**



Instrumento Guía para otorgar el reconocimiento ...

1. Principios del Sistema de Gestión de Equidad de Género _____	5
2. Objetivo de Instrumento _____	7
3. Términos y definiciones _____	7
4. Sistema de gestión de Equidad de Género _____	9
5. Responsabilidades de la Dirección _____	10
6. Gestión de Recursos Humanos _____	11
7. Salud y Seguridad _____	12
8. Mejoramiento Continuo _____	14
Bibliografía _____	15

05.03.03/1-6298

e.1

## Créditos

Redacción y Edición:

Rocío Chaves / Oscar Sibaja

Equipo de Apoyo:

Mabelle Figueroa, Melania Solano, Lilliana Arrieta y Carla Morales

Diseño e Impresión:

GRAFOS S.A.

Tel: (506) 551-8020

Desde 1980, más mujeres que hombres se han incorporado a la fuerza laboral tanto en los países desarrollados como aquellos en vías de desarrollo. Por elección o necesidad las mujeres han asumido de manera creciente un rol determinante en el mundo del trabajo. El ingreso que traen a sus hogares ha posibilitado la sobrevivencia de las familias pobres e inclusive ha marcado la diferencia entre la pobreza y pobreza extrema. Su habilidad para ajustar su tiempo y sus esfuerzos a diferentes formas de trabajo, ha sido de gran importancia en esta época que requiere gran adaptabilidad para el cambio y para las diferentes exigencias de un mundo globalizado.

No obstante, esta creciente e importante participación de las mujeres no ha estado acompañada de un mejoramiento en sus condiciones de trabajo, ni ha elevado su calidad de vida de manera sostenida. Las mujeres siguen enfrentándose a estándares masculinos de contratación, a mayores obstáculos para aprovechar las oportunidades de capacitación y formación, al restringido acceso a los recursos productivos y a los espacios de toma de decisiones en el ámbito económico, a la segregación y concentración en ocupaciones y sectores tradicionalmente considerados como "femeninos", al desigual reparto de las responsabilidades familiares, a menores salarios que los hombres y a una mayor probabilidad de encontrarse desempleada y de caer en la pobreza. Podemos observar así, que el impacto negativo de las reformas políticas y económicas ha tendido a afectar más duramente a las mujeres que a los hombres, pues el número de mujeres viviendo en condiciones de pobreza ha aumentado visiblemente en los últimos años en nuestro país.

Ante la presencia de estas brechas entre mujeres y hombres, el Instituto Nacional de las Mujeres tiene la convicción de que muchos elementos que caracterizan la participación de las mujeres en el ámbito laboral, pueden revalorizarse y aprovecharse mejor convirtiéndose en una ventaja competitiva, si desde las mismas organizaciones se desarrollan políticas y acciones para promover la equidad entre mujeres y hombres dentro de un Sistema de Gestión de Equidad de Género.

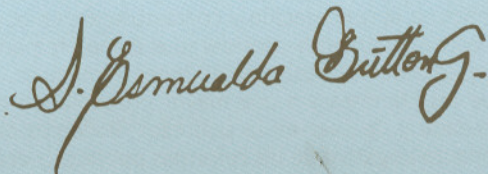
Este proceso de eliminación de las brechas de género en el mercado de trabajo, lleva consigo el compromiso de las propias mujeres para asumir cierto protagonismo en el cambio de las con-

diciones generadoras de desigualdad y el de las organizaciones involucradas voluntariamente en este proceso, para optimizar sus recursos humanos y aprovechar al máximo las capacidades de las mujeres en ambientes de trabajo respetuosos de sus derechos laborales.

Se trata también de incidir en las decisiones de los consumidores/as en quienes la equidad social y de género constituya o pueda constituir un valor relevante en sus decisiones de compra; es decir, es agregar a los criterios de "más calidad", "más ecológico" y "más eficiente", el de "más justo" en relación con el empleo femenino.

De tal manera, en el marco de estas expectativas invitamos al empresariado costarricense y a la gerencia de las instituciones públicas, a participar en este Plan Piloto para apoyarles en la articulación de un planteamiento de política institucional que conducirá poco a poco a ambientes laborales cada vez más igualitarios al hacer efectivos los derechos de las mujeres trabajadoras.

Contamos con su apoyo.



Ingra. Esmeralda Britton González  
Ministra de la Condición de la Mujer  
Presidenta Ejecutiva Instituto Nacional de las Mujeres

Es evidente que tanto el contexto económico mundial como nacional están provocando transformaciones en la economía, dando lugar a nuevos sectores productivos más dinámicos y cuyo principal atractivo, en teoría, es que generan más oportunidades de empleo para las mujeres. Sin embargo, la realidad nos demuestra que, en muchas ocasiones, estos empleos son precarios, de baja productividad y calidad, que no respetan la legislación laboral establecida y que restringen el acceso a la seguridad social. Por tanto, la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral no ha implicado, necesariamente, un mejoramiento en sus condiciones de trabajo. (Documentos varios, OIT; Plataforma de Acción, Declaración de Beijing, 1995)

En este contexto la generación de oportunidades laborales y el empoderamiento económico de las mujeres, necesarios para eliminar las brechas de género en el mundo del trabajo, involucra acciones de protección y promoción de los derechos laborales y el impulso de "más y mejores empleos para las mujeres", cuyas dimensiones han sido ampliamente desarrolladas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), bajo los términos de trabajo decente y empleo de calidad.

Siguiendo los lineamientos establecidos en la Plataforma de Acción de Beijing (1995) en cuanto a impulsar medidas para erradicar las brechas de género, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) impulsa la iniciativa de diseñar un mecanismo que permita otorgar un reconocimiento público a los esfuerzos de empresas y organizaciones -tanto públicas como privadas- que facilitan la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en el mundo del trabajo, mediante acciones novedosas que vayan más allá de la ley y/o que fortalezcan el ejercicio pleno de los derechos laborales de las mujeres, reconocidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional.

Esta iniciativa se ha configurado a partir de reflexiones e investigaciones preliminares que permitieron impulsarla con apoyo de la cooperación internacional, concretamente con la Iniciativa Costarricense para la Competitividad Internacional (ICCI-2) quien, con fondos del Gobierno Canadiense, nos ha permitido avanzar en el proceso de implementación de la propuesta.

La iniciativa consta de tres etapas: la primera, que se encuentra ya terminada, corresponde a un proceso de investigación, a ni-

vel nacional e internacional, de experiencias similares que sirvieron como base para perfilar esta propuesta y de una evaluación preliminar sobre las tendencias generales del impacto en los consumidores potenciales canadienses (importadores y consumidores sensibles) de productos que pudieran ser distinguidos con el reconocimiento de condiciones laborales equitativas para las mujeres. La investigación permitió también elaborar propuestas de sistemas de incentivos, mecanismos básicos de evaluación y estrategias de difusión y promoción para las siguientes etapas; además de un instrumento guía para otorgar el reconocimiento a aquellas organizaciones que cumplan con los requerimientos ahí establecidos, que se presenta en este documento.

La segunda etapa proyectada consistiría en una fase preparatoria, de al menos seis meses, en la cual se diseñarían otros instrumentos necesarios para implementar el proceso de reconocimiento, como por ejemplo los manuales del personal evaluador. La tercera etapa comprendería la fase experimental o Plan Piloto, que se constituiría en un período de validación de al menos seis meses, también tras el cual se readecuarán los instrumentos de acuerdo con los resultados de este proceso.

El instrumento que se presenta a continuación, constituye la principal herramienta para la aplicación de un Sistema de Gestión de Equidad de Género (SIGEG) en las organizaciones que se sometan voluntariamente al proceso de reconocimiento<sup>1</sup>. Por tal razón, es una guía que le facilita a usted, como empresaria/o o gerente/a pública/o que forma parte de nuestro Plan Piloto, involucrarse directamente en el proceso de reconocer las brechas de género que existen en su organización y, posteriormente, en aplicar medidas de equidad que eliminen dichas brechas.

Estamos así propiciando un proceso de “reconversión mental” en procura de fortalecer la inversión en capital humano y social del país bajo condiciones de igualdad y equidad de género. Aspiramos a que en este proceso, todas las personas involucradas, aprendamos a reconocer cuándo y cómo se generan acciones dentro de las organizaciones que tienen como efecto la discriminación de las trabajadoras y consecuentemente a proponer soluciones creativas. También deseamos que las buenas prácticas laborales se reconozcan y dimensionen como una política activa que contribuya a hacer efectiva la igualdad de oportunidades para las mujeres trabajadoras de nuestro país.

<sup>1</sup> Este instrumento recoge los resultados obtenidos de un proceso de consulta de ocho meses y que incluye consultas directas a expertos, cinco talleres, 25 reuniones con empresas, instituciones y personas claves para el desarrollo de esta iniciativa y una visita a Canadá de promoción de la iniciativa y de establecimiento de contactos.

## INSTRUMENTO GUÍA PARA OTORGAR EL RECONOCIMIENTO LABORAL A LAS ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS DE COSTA RICA QUE DESARROLLEN UN SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

2

### INTRODUCCIÓN:

Este instrumento plantea los requerimientos mínimos que debe poseer un Sistema de Gestión de Equidad de Género, el cual tiene como propósitos la eliminación de las brechas de género en el ámbito laboral de Costa Rica y el aumento de la competitividad de las empresas y organizaciones nacionales.

En un primer apartado se puntualizan los principios del Sistema de Gestión de Equidad de Género, que deben ser utilizados como marco de referencia para integrar y articular las acciones organizacionales; posteriormente, se define el objetivo del instrumento y los términos considerados relevantes para una mejor comprensión e implantación del Sistema. Finalmente, se detalla cada uno de los requerimientos del Sistema, los cuales pretenden abarcar aquellas temáticas que resultan de alto impacto en la gestión para la equidad de género en las organizaciones, sin pretender limitar la creatividad e innovación de éstas, sino motivando para lograr una mejora continua del Sistema.

### 1. PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

Tener niveles de calidad de vida altos, no sólo es una aspiración inherente a las personas, sino que es una responsabilidad de la sociedad. Uno de los mecanismos a través de los cuales se puede contribuir a este fin, es brindar suficientes oportunidades a las personas para que tengan acceso a más empleos; que sean de calidad, dignificantes y que promuevan la equidad de género.

Para atender esta responsabilidad y en concreto promover la equidad de género en el empleo, las organizaciones deben desarrollar una acción integral por medio de un sistema de gestión, definido de tal forma que permita mejorar gradualmente su desempeño, mediante la consideración de las necesidades de todas las partes involucradas y el cumplimiento de un conjunto de principios de gestión.

Se han identificado ocho principios del Sistema de Gestión de

Equidad de Género, que deben ser utilizados por la alta dirección con el fin de conducir a la organización hacia una mejora en su cultura organizacional, la productividad y la competitividad.

- a) **Eliminación de brechas de género:** La equidad de género en el empleo permite eliminar aquellas diferencias de trato, de oportunidades y de uso, acceso y control de recursos y servicios que existen entre las mujeres y los hombres, que limitan el ejercicio de sus derechos así como sus posibilidades de desarrollo integral y crecimiento en el ámbito laboral y personal.
- b) **Competitividad organizacional:** Las organizaciones deben considerar en todo momento la necesidad de crecimiento y de mejorar su gestión productiva, para lo cual deben implantar medidas novedosas, que permitan el mejoramiento de la productividad, así como el incremento en la comercialización del producto.
- c) **Enfoque al recurso humano:** Las organizaciones dependen de su recurso humano y por lo tanto deberían comprender las necesidades particulares, actuales y futuras del personal, satisfacer sus requerimientos e intereses y esforzarse en exceder sus expectativas, con el fin de elevar su calidad de vida.
- d) **Participación del personal:** El personal, en todos los niveles, es la esencia de una organización y su total compromiso e involucramiento, posibilita que sus habilidades sean usadas para el beneficio colectivo y de la organización.
- e) **Enfoque sistémico:** Identificar, entender y gestionar las acciones interrelacionadas como un sistema, contribuye a la efectividad y eficiencia de una organización en el logro de sus objetivos.
- f) **Mejora continua:** Es un proceso sistemático que obedece a la ejecución continua y permanente de cuatro etapas. La primera consiste en planear acciones que mejoren el desempeño de la organización, la segunda en ejecutar las acciones anteriores, la tercera en verificar que esas acciones han sido llevadas a cabo de manera satisfactoria y por último, en función de lo anterior, se toman nuevamente medidas para mejorar el desempeño de la organización, de forma tal que con estas se inicie de nuevo el ciclo que provoca una mejora permanente de la gestión. La mejora continua del desempeño global de la organización, resulta un objetivo permanente de ésta.
- g) **Enfoque basado en hechos:** Las decisiones efectivas se basan en la medición, el seguimiento y el análisis de los datos y la información.

- h) **Enfoque basado en el respeto a los derechos laborales:** El fundamento de las acciones que se ejecuten en el marco de la gestión organizacional, corresponde a la aplicación de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que protegen los derechos laborales.

Estos ocho principios constituyen la base de desarrollo del Sistema de Gestión de Equidad de Género.

## 2. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

Este instrumento suministra directrices para el establecimiento de un Sistema de Gestión de Equidad de Género, que promueva cambios sustanciales en la estructura y dinámica del mercado laboral, la eliminación de las brechas de género y el aumento de la competitividad de las organizaciones.

## 3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

A continuación se establecen aquellos conceptos que se consideran relevantes para una mejor comprensión y aplicación del instrumento.

**Alta dirección:** Instancia organizacional conformada por al menos un(a) integrante de la organización, que posee (n) la máxima autoridad de decisión, en el sistema establecido.

**Brechas de género:** Son las diferencias existentes entre mujeres y hombres, en relación con las oportunidades; con el uso, acceso y control de los recursos y servicios y con el disfrute de los beneficios del desarrollo; que limitan el ejercicio de los derechos humanos, así como el bienestar y desarrollo integral de las personas.

**Discriminación de género:** Toda distinción implícita o explícita, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de la mujer o del hombre, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otro ámbito. (Alda Facio Montejo, 1992)

**Efectividad:** Medida de logro de un propósito particular, que implica un cumplimiento satisfactorio para las personas interesadas.

**Equidad de género:** Es el proceso de ser justo con mujeres y hombres. Para asegurar esta justicia, muchas veces hay que adoptar medidas para compensar las desventajas históricas y sociales que

impiden que mujeres y hombres se beneficien de oportunidades iguales. La equidad se construye a partir del reconocimiento de las diferencias de toda índole entre los seres humanos y del respeto ante esta diversidad. Es el reconocimiento de la diversidad de género, sin que esta signifique razón para la discriminación de género. La equidad lleva a la igualdad. (Condición de la Mujer - CANADA, 1998)

**Género:** Conjunto de rasgos asignados a hombres y mujeres en una sociedad determinada que son adquiridos en el proceso de socialización y que se manifiestan en responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, gustos, temores, actividades y expectativas, que la cultura asigna en forma diferenciada a hombres y mujeres. (Glosario de términos sobre género, 1996)

**Hostigamiento sexual:** Toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo, de docencia, de recepción y acceso a servicios y recursos; afectando el desempeño y el cumplimiento laboral o educativo, así como el bienestar personal. El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de requerimientos, implícitos o expresos, que impliquen promesas, amenazas y exigencia de determinadas conductas. Se manifiesta además, por el uso de cualquier tipo de palabra, expresiones o exhibiciones de naturaleza sexual, escritas, orales, gestuales o gráficas que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba y, finalmente, por acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados u ofensivos para quien los reciba. (Reflexiones en torno a las modificaciones a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. No.7476, 2002)

**Organización:** Conjunto de personas con una determinada disposición de responsabilidades, autoridades y relaciones, que pueden conformarse en una instancia de carácter público o privado, y que posee sus propios objetivos.

**Partes interesadas:** Todas aquellas instancias o personas que poseen algún interés particular, en el desempeño de la organización, relacionadas con el Sistema de Gestión de Equidad de Género.

**Perspectiva de género:** Forma de analizar la sociedad, buscando explicar y comprender las relaciones sociales entre hombres y mujeres, identificando necesidades, intereses, roles y capacidades diferenciadas, para formular políticas de desarrollo, que permitan superar las brechas de género y que garanticen la distribución equitativa de los beneficios.

**Proporcionalidad de género:** Es la medida a través de la cual se garantiza que la participación en las diferentes instancias de decisión, sea proporcional y representativa del número de hombres y mujeres que forman parte de la organización. De esta forma, se convierte en un instrumento para promover la equidad en la representación de mujeres y hombres en las diferentes instancias.

**Salud integral:** Es el equilibrio entre los aspectos físicos, psicológicos, emocionales, espirituales, materiales y ambientales en que se desarrollan las personas, el cual permite el aprovechamiento de las potencialidades, recursos y habilidades individuales y colectivas.

**Sistema:** Conjunto de elementos interrelacionados, con un límite establecido, que recibe insumos o entradas y por medio de un proceso de transformación, genera productos o salidas.

**Violencia en el ámbito laboral:** Cualquier comportamiento, palabra, gesto y escrito que pueda atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física de la persona, o que pueda poner en peligro su empleo o degradar el clima laboral.

#### 4. SISTEMA DE GESTIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

La organización debe definir, documentar, implantar, mantener y mejorar continuamente un SIGEG, que promueva la eliminación gradual de las brechas de género e incorpore en su desempeño diario la perspectiva de género.

##### 4.1 Legislación aplicable

La organización debe identificar la legislación relacionada con la equidad de género y aplicable a su operación, y facilitar el acceso e interpretación de esta información al personal. La organización debe asumir el compromiso de cumplir con dicha legislación.

##### 4.2 Documentación

La organización debe definir, elaborar, implantar, mantener, controlar y mejorar la documentación que considere necesaria para la operación efectiva del SIGEG; así como, la requerida por el presente instrumento. Incluyendo manuales, procedimientos, instructivos, registros y otros.

La organización debe establecer e implantar un procedimiento para el control de la documentación existente, incluyendo los registros del sistema. Donde se establezcan las responsabilidades de aprobación, revisión de contenido y estado físico, identificación, almacenamiento y obsolescencia.

## 5. RESPONSABILIDADES DE LA DIRECCIÓN

### 5.1 Compromiso de la Dirección

La alta dirección debe proporcionar evidencia de su compromiso con el desarrollo y mejora del SIGEG, por medio de acciones y directrices, que impacten en el logro de la equidad de género.

### 5.2. Política de equidad de género

La alta dirección debe definir, documentar, implantar y divulgar una política organizacional de equidad de género, que considere el tipo de procesos productivos, las características y condiciones generales del personal. La alta dirección debe mejorar la política de equidad de género, según la evolución obtenida en la eliminación de las brechas de género, previamente identificadas.

### 5.3. Planificación

#### 5.3.1 Objetivos

La alta dirección debe establecer e implantar objetivos medibles, referentes al cumplimiento de la política de equidad de género.

#### 5.3.2. Planes, programas y acciones

La alta dirección debe establecer e implantar planes de equidad de género, que desarrollen programas y acciones concretas, que respondan al cumplimiento de los objetivos y la política de equidad de género. Los planes deben estar acompañados de responsables, plazos, indicadores de cumplimiento y de los recursos necesarios, para lo cual se debe establecer un presupuesto, que permita ejecutar efectivamente, las acciones programadas.

### 5.4 Responsabilidad, autoridad y comunicación

#### 5.4.1 Responsabilidad y autoridad

La alta dirección debe asegurarse de que las responsabilidades y autoridades, en los puestos que posean una injerencia directa o indirecta en el desempeño del SIGEG, estén definidas y sean comunicadas dentro de la organización.

#### 5.4.2 Representante de Dirección

La alta dirección debe nombrar a un miembro de la dirección, quien con independencia de otras responsabilidades, debe ge-

renciar el SIGEG y asegurar la ejecución de los planes de trabajo establecidos.

#### 5.4.3 Comunicación interna y externa

La alta dirección debe establecer procedimientos para realizar las comunicaciones, a nivel interno y externo de la organización, considerando a todas las partes interesadas, que aseguren transparencia en las acciones y permitan divulgar el desempeño del SIGEG.

#### 5.5 Revisión por la Dirección

La alta dirección debe realizar revisiones periódicas del desempeño del SIGEG, para asegurar la efectividad de las acciones ejecutadas, en función de la eliminación de las brechas de género.

## 6. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

La organización debe definir e implantar criterios y procedimientos, que aseguren la equidad de género, en los procesos atinentes a la gestión de recursos humanos.

### 6.1 Reclutamiento, selección, ascensos y evaluación del desempeño

La organización debe definir e implantar procedimientos para realizar el reclutamiento, la selección, los ascensos y la evaluación del desempeño del personal, donde se establezcan criterios de decisión y evaluación que incorporen la perspectiva de género. La organización debe asegurar que el personal que realiza los procesos de reclutamiento, selección, ascensos y evaluación del desempeño, está calificado para aplicar los criterios de equidad de género. La organización debe establecer controles sobre los procesos de reclutamiento, selección, ascensos y evaluación del desempeño, que permitan asegurar el cumplimiento de la política de equidad de género e incluyan el desempeño del personal a cargo y la totalidad de los instrumentos y manuales utilizados.

### 6.2 Remuneración e incentivos

La organización debe definir e implantar políticas de otorgamiento de remuneraciones, que aseguren la aplicación del principio de derecho de igualdad de remuneración por similar trabajo. La organización debe definir e implantar políticas de otorgamiento de incentivos económicos y no económicos, que aseguren una retribución equitativa al personal, basados en los criterios de equidad de género y de mejora en la productividad.

### 6.3 Acceso a acciones de formación

La organización debe definir e implantar un procedimiento

con perspectiva de género para llevar a cabo la formación del personal, que asegure el acceso equitativo a las diversas actividades de capacitación y procesos formativos. La organización debe establecer controles sobre las acciones de formación, sobre el desempeño del personal responsable de administrar las acciones de formación y sobre la forma y contenido de la totalidad de los instrumentos utilizados, los cuales permitan cumplir la política de equidad de género.

#### 6.4 Capacitación en equidad de género

La organización debe identificar, a través de un procedimiento, las necesidades de capacitación del personal en equidad de género y satisfacerlas, por medio de un programa específico y permanente, que permitan un involucramiento efectivo del personal en el SIGEG, así como el cumplimiento de la política de equidad de género. La organización debe evaluar la efectividad de las acciones de capacitación realizadas, en función de la mejora del SIGEG.

#### 6.5 Participación en la toma de decisiones

La organización debe promover, respetando el principio de proporcionalidad de género, el establecimiento de espacios y mecanismos de participación del personal en la toma de decisiones internas, que afecten las condiciones laborales y la productividad de la organización y en los diferentes procesos de diseño, implementación y evaluación de la política interna de la equidad de género.

### 7. SALUD Y SEGURIDAD

#### 7.1 Salud integral

La organización debe establecer programas permanentes que contribuyan a la salud integral del personal, como derecho fundamental, considerando de manera prioritaria aquellos programas que incorporen la perspectiva de género.

##### 7.1.1 Salud sexual y salud reproductiva

La organización debe promover el establecimiento de programas permanentes, de sensibilización, atención y prevención, los cuales promuevan entre el personal, la salud sexual y reproductiva.

##### 7.1.2 Formas de violencia en el ámbito laboral

La organización debe promover el establecimiento de programas permanentes de sensibilización, prevención y atención, que respondan a las diferentes formas de violencia en el ámbito laboral, las cuales afectan el desempeño del personal y

su desarrollo individual.

#### 7.1.3 Hostigamiento sexual

La organización debe establecer una política y un reglamento que prevengan, desalienten, eviten y sancionen el hostigamiento sexual en el trabajo, como una forma específica de violencia. La organización debe comunicar, en forma escrita y oral, a los supervisores, los representantes, las trabajadoras, los trabajadores y clientes la existencia de una política y un reglamento contra el hostigamiento sexual. La organización debe definir e implantar un procedimiento para atender de manera efectiva, los casos de hostigamiento sexual en el trabajo y garantizar la confidencialidad de las denuncias. La organización debe dar seguimiento a los casos de hostigamiento sexual en el trabajo, y tomar las acciones correctivas y preventivas del caso, asegurando un trato adecuado a la persona afectada.

#### 7.1.4 Corresponsabilidad familiar y laboral

La organización debe garantizar por medio de procedimientos y acciones concretas, la promoción de la corresponsabilidad familiar y laboral, considerando los centros de cuidado infantil, permisos de paternidad, permisos a la madre o al padre para la atención de asuntos familiares y personales, licencias de maternidad, lactancia y garantía sobre el regreso al puesto posterior a la licencia de maternidad.

### 7.2 Ambiente de trabajo

#### 7.2.1 Instalaciones y equipos

La organización debe adecuar las instalaciones, la disposición de los equipos y componentes, así como los puestos de trabajo, a las necesidades específicas del personal, en atención a sus condiciones y necesidades de género, edad y discapacidad, entre otros.

#### 7.2.2 Riesgos en el trabajo y enfermedades laborales

La organización debe definir e implantar un procedimiento para realizar inspecciones y mediciones periódicas de las condiciones de trabajo, que permita la identificación y eliminación de inequidades de género. La organización debe definir e implantar programas permanentes que aseguren la prevención y control de los riesgos y enfermedades en el trabajo, considerando las necesidades específicas del personal en atención a sus condiciones de género, de su conducta en el ambiente laboral y de su comportamiento frente a las necesidades de seguridad.



### 7.2.3 Ordenamiento de jornadas de trabajo

La organización debe impulsar el establecimiento de un ordenamiento de jornadas de trabajo, que permitan mejorar el desempeño del personal, promuevan el equilibrio entre la vida familiar y personal y la jornada laboral, la equidad de género, y que no atenten contra los derechos laborales del personal.

### 7.2.4 Resolución de conflictos y negociación

La organización debe definir e implantar procedimientos y mecanismos de negociación y resolución de conflictos que atiendan y resuelvan los casos que contienen explícita o implícitamente, acciones discriminatorias por razones de género, exceptuando las situaciones de violencia. La organización debe implantar acciones correctivas y preventivas que surjan de las resoluciones dadas.

## 8. MEJORAMIENTO CONTINUO

### 8.1 Satisfacción del personal

La organización debe establecer mecanismos de evaluación que permitan identificar el nivel de satisfacción del personal, desagregado por sexo, en cuanto a las acciones ejecutadas en el marco del SIGEG y el cumplimiento de la política de equidad de género; la muestra evaluada debe responder al principio de proporcionalidad de género.

### 8.2 Evaluación interna

La organización debe realizar periódicamente evaluaciones internas, para determinar si el SIGEG se ha implantado y si resulta efectivo.

### 8.3 Seguimiento y medición de acciones

La organización debe planificar e implantar mecanismos de medición, análisis y mejora, necesarios para realizar el seguimiento a la efectividad del SIGEG. La organización debe definir e implantar indicadores de desempeño que permitan identificar las brechas de género en la organización y los avances logrados, en determinados períodos de tiempo.

### 8.4 Acciones correctivas y preventivas

La organización debe establecer acciones correctivas y preventivas que, producto de las mediciones, evaluaciones, revisiones y auditorías, resulten necesarias para lograr la mejora continua del SIGEG. La organización debe establecer acciones correctivas y preventivas, que se ajusten a la magnitud de la situación que se desea corregir o prevenir.

## BIBLIOGRAFÍA

Condición de la Mujer - Canadá. *Análisis de Género. Guía para la elaboración de políticas públicas*. Documento de Trabajo. Seminario: Perspectiva de género en la función pública y políticas públicas en Chile. SERNAM. Santiago, Chile. 1998

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. *Plataforma de Acción. Declaración de Beijing. Información general y selección de documentos*. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia; Ministerio de Planificación y Política Económica. 1 Ed. Colección de Documentos No.10. San José, Costa Rica. 1996

Facio Montejo, Alda. *Cuando el género suena cambios trae. Metodología para análisis de género en el fenómeno legal*. ILANUD. San José, Costa Rica. 1992

Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). *Reflexiones en torno a las modificaciones a la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. No. 7476*. Documentos varios. 2002.

INAMU. Memorias de los talleres de consulta y minutas de las reuniones de presentación y promoción del proyecto FIP-16. Febrero-setiembre, 2002

Oficina para la Igualdad de Género. Oficina Internacional del Trabajo. *Trabajo decente para la mujer. Una propuesta de la OIT para acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Pekín*. Ginebra, Suiza. 2002

Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. *Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina avances y desafíos 5 años después de Beijing*. Presentado a la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Lima, Perú, 8-10 febrero de 2000.

Lin Lean Lim. *More and Better Jobs for Women. An action guide*. International Labour Organization. Geneva. 1996.

Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. No. 7476. Publicada en La Gaceta No. 45 del 03 de marzo de 1995. San José, Costa Rica.

Naciones Unidas. Asamblea General. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. 1 ed. Instituto Nacional de las Mujeres. Colección legislación; no. 3. San José, Costa Rica. 1999

RUTA (Unidad Regional de Asistencia Técnica). *Glosario de Términos de Género*. 1996